

均等・両立推進企業表彰 **均等推進企業部門** 東京労働局長奨励賞

株式会社イトーヨーカ堂

所在地:千代田区、業種:卸売業,小売業、従業員数:約 37,500 人

<ポイント>

**トップからの発信や、持ち株会社を中心としたグループ全体での取組から
独自の取組をスタート
上位登用に向けた目標設定と、現場の具体的な取組が、着実な成果を生む**

1 ポジティブ・アクション取組のきっかけ、体制作り : トップからの強い発信

- ◇ 平成 18 年: トップから決算発表の場で「女性役員を 20%~25%にする」と発表。
- ◇ 平成 23 年: ホールディングスの「ダイバーシティ推進プロジェクト」のメンバーに。
- ◇ 平成 26 年: 人事部に「ダイバーシティ推進プロジェクト」を設置、活動開始。

2 ポジティブ・アクション取組の内容 : 役職者比率向上に向け早期育成

- ◇ 「OJT 支援ツール」の動画の導入 (平成 21 年) や、「アシスタントバイヤー」制度を導入し 1 年を上限にチーフ等と同行させる取組により、女性が少ない食品売場担当やバイヤーの職務に従事しやすいよう環境を整備。
- ◇ 女性の役職者比率の目標をグループを上回った 30%と設定 (平成 26 年)。
グループ活動に積極的に参加させ (「Women's Management Community」にマネジャー職以上の参加を促進)、女性の活躍推進の課題抽出やロールモデル輩出を促進。(平成 24 年)
- ◇ 新入社員を 3 年で担当マネジャーへ登用する教育プログラムを導入(平成 25 年)
- ◇ 職場環境・風土改善として、「ママ's コミュニティ(平成 24 年)」「パパ's コミュニティ(平成 25 年)」への参加を促進しネットワークの構築や互いの立場理解に役立てる。

3 ポジティブ・アクション取組の成果 : 役職者の女性割合が増加傾向

- ◇ ナショナル社員の管理職に占める女性割合が増加。(括弧内は社員全体)
- ◇ 部長クラス 平成 24 年 6.1% (8.6%) → 平成 26 年 6.3% (8.9%)
- ◇ 課長クラス 平成 24 年 4.4% (11.2%) → 平成 26 年 4.8% (10.9%)
- ◇ 係長クラス 平成 24 年 5.0% (15.3%) → 平成 26 年 8.2% (23.3%)